

продукції на ринок. Давалися взнаки й поступове зменшення цехових привілеїв, процес майнової диференціації — багаті ремісники, нехтуючи статутом цехів, самовільно збільшували чисельність підмайстрів і учнів. Свою роль відігравав також і вплив міцної централізованої влади. Але основну причину занепаду ремесел спричинили жвавий розвиток мануфактурної, а згодом і фабрично-заводської промисловості, при якій підвищувалась якість та розширювався асортимент промислових виробів.

Більш повне дослідження студентами розвитку ремесел та цехової організації на Півобережжі могло б допомогти у вирішенні

similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman

сті, національного ринку, товарно-грошових відносин, ефективно володіти навчально-програмовим матеріалом та якісно підвищити рівень знань.

Г. Т. Завіновська, канд. екон. наук, доц.,
Л. П. Керб, канд. екон. наук, доц.
кафедра управління персоналом

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГІВ ДЛЯ АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Головним рушієм розвитку методики навчання різних дисциплін є пошук нових форм, які відповідали б вимогам сучасного навчального процесу, зокрема активізації пізнавальної діяльності студентів, змушували студента самого шукати джерела необхідної інформації, аналізувати їх та приймати нестандартні рішення для виконання навчальних завдань.

Важливим напрямом активізації навчального процесу є розробка і впровадження тренінгів.

Тренінг повинен враховувати базові знання, вміння, навички, орієнтуватися на розв'язання конкретної проблеми.

Для підвищення ефективності навчального процесу використовуються тренінги, що сприяють формуванню і закріпленню у студентів теоретичних і практичних знань з питань регулювання соціально-трудових відносин, оплати праці, стимулювання опти-

мального використання ресурсів і підвищення продуктивності та ефективності праці.

Комплексний тренінг «Ефективність використання трудового потенціалу в організації» сприяє засвоєнню знань з основних дисциплін, що визначені програмою підготовки студента за даній спеціальності, а саме:

- управління персоналом;
- організація і нормування праці;
- охорона праці;
- економіка праці і соціально-трудові відносини.

Сутність тренінгу — це імітація діяльності організації на основі реальних практичних даних щодо використання людських ресурсів. Студенти, використовуючи набуті під час навчання теоретичні та практичні знання, виконують аналітичні й прогностичні розрахунки, визначають стратегічні напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу, збалансовують і обґрунтовують параметри економічної програми організації, передбачені нормативно-правовими документами і посадовими інструкціями.

Проведення комплексного тренінгу повинно активізувати творчу діяльність студентів у процесі вивчення системи використання людських ресурсів, навчити їх аналізувати конкретну ситуацію, виявляти недоліки та позитивні сторони, визначити заходи щодо поліпшення стану використання людських ресурсів та їх ефективність, набути практичних вмінь і навичок щодо управління працею на мікрорівні.

У процесі тренінгу використовуються такі інтерактивні методи: робота в малих групах, мозгова атака, аналіз ситуацій, дискусії, презентація, спільне обговорення.

Проведення тренінгу охоплює наступні етапи:

I етап — аналіз студентами ситуації в позааудиторний час, визначення проблемних питань, збір інформації для вирішення конкретних питань (державних статистичних звітностей, даних по підприємствах тощо).

II етап — проведення аналізу стану використання людських ресурсів по підприємству.

III етап — розроблення заходів щодо використання людських ресурсів по підприємству.

IV етап — проведення підсумків здійсненої роботи шляхом обговорення і дискусій щодо прийнятих остаточних вирішень проблеми. На цьому етапі також важливо відзначити внесок учасників у проведенні тренінгу, дати оцінку значення дискусії та прийнятих вирішень проблеми.